

## PENGARUH REFORMASI BIROKRASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PADA DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BONE BOLANGO

Putri Anggraini Yusuf<sup>1</sup>, Hedy Vanni Alam<sup>2</sup>, Andi Yusniar Mendo<sup>3</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>1</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>2</sup>

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia<sup>3</sup>

E-mail: [putriyusuf5617@gmail.com](mailto:putriyusuf5617@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** This research aimed to determine the influence of bureaucratic reform and Work Culture at the Bone Bolango Regency Tourism, Youth, and Sports Agency. The method used in this research was quantitative, and it was analyzed using multiple linear regression. The research samples were all Bone Bolango Regency Tourism, Youth, and Sports Agency employees. The samples were determined through total sampling. The data collection technique applied was questionnaire distribution to a sample size of 42 respondents. The research findings denoted that the variables of bureaucratic reform and work culture influenced employee performance at the Bone Bolango Regency Tourism, Youth, and Sports Agency directly and significantly. Partially, bureaucratic reform has a direct and significant influence on employee performance, and work culture has a direct and significant influence on employee performance. Meanwhile, simultaneously, the independent variables (Bureaucratic Reform and Work Culture) significantly influenced the dependent variable (Employee Performance). Subsequently, the Square value was 0,528, indicating that the Bureaucratic Reform and Work Culture variables could elucidate 52,8% of the Employee Performance variable at the Bone Bolango Regency Tourism, Youth, and Sports Agency. In the meantime, the remaining 48,2% was influenced by other variables not examined in this research.

**Keywords:** Bureaucratic Reform, Work Culture, and Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Reformasi Birokrasi Dan Budaya Kerja Di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket atau kuesioner dengan jumlah sampel 42 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel reformasi birokrasi dan budaya kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango. Secara parsial, reformasi birokrasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan budaya kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel bebas (Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Kemudian nilai Square adalah sebesar 0,528 nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 52,8% variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango dapat dijelaskan oleh variabel Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Reformasi Birokrasi, Budaya Kerja, dan Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya *financial*, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompeten maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

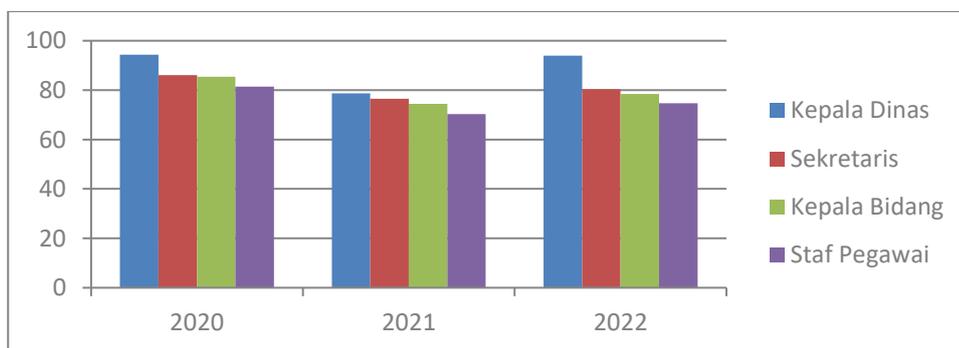
Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011:16) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang diperlukan dalam menjalankan roda organisasi. Sebagai faktor utama yang menjalankan sistem organisasi, pegawai memegang peranan kritis (*crucial factor*) yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar sumber daya manusia memiliki kualitas dalam memainkan perannya dalam suatu organisasi. Suatu organisasi, dengan modal yang berlimpah disertai dengan teknologi yang canggih tidak akan bisa maju tanpa dijalankan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sungguh penting pengembangan kualitas sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang di rencanakan.

Maka dari itu mengapa dibutuhkan pegawai yang kompeten karena bagi pimpinan organisasi, peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankannya. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas

Berikut ini SKP kinerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango.



Gambar 1 Data SKP 3 Tahun Terakhir Di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango  
 Sumber: Data SKP Disparpora

Berdasarkan gambar 1 di atas, pada tahun 2020 penilaian kinerja kepala dinas adalah 94.31%, sekretrais 86.07%, kepala bidang 85.37%, dan staf karyawan 81.45%. Sementara pada tahun 2021 penilaian kinerja kepala dinas 78.75%, sekretaris 76.45%, kepala bidang 74.39%, dan staf karyawan 70.25%. Pada tahun 2022 penilaian kinerja kepala dinas 94.01%, sekretaris 80.37%, kepala bidang 78.50%, dan staf karyawan 74.67%. Jadi menurut data SKP pada tahun 2021 kinerja pegawai mengalami penurunan kinerja dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 walaupun masih belum optimal, sehingga dapat di simpulkan bahwa kinerja pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga masih belum maksimal, hal ini di karenakan masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab dengan tugas yang dibebankan kepada mereka yang mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan target atau kinerja yang ditargetkan.

Reformasi Birokrasi adalah melakukan perubahan, perbaikan, penataan dan pengaturan secara komprehensif dan sistematis terhadap banyak hal terutama yang berkaitan dengan sistem bernegara, berorganisasi dan berpemerintahan (Hendrayady, 2011). Tujuan dari Reformasi Birokrasi disebutkan untuk: Membentuk birokrasi profesional dengan karakteristik: adaptif,

berintegritas, berkinerja tinggi, mampu melayani publik, netral, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara serta adanya sistem pembinaan karier.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi (Risky Hafidzi,2019). Budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan sebagai pelaku disebut perusahaan sehingga unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Widya & Kusumawati,2015).

Fenomena yang terjadi saat ini di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango dapat dilihat dari segi kualitas sumber daya aparatur yang dimiliki sekarang ini masih kurang dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Demikian pula halnya bila ditinjau dari kualitas dengan menggunakan tolak ukur pendidikan formal dan dengan mempertimbangkan tuntutan kompetensi seorang pegawai dalam menangani bidang tugasnya, maka memang masih perlu ditingkatkan, selain faktor kuantitas dan kualitas yang perlu mendapat perhatian adalah penempatan aparatur sesuai dengan kompetensinya (*the right man in the right place*). Berdasarkan laporan sasaran kinerja pegawai (SKP) terdapat beberapa permasalahan yaitu adanya pegawai yang tidak mencapai target sesuai dengan waktu yang telah ditentukan seperti menyiapkan bahan anjab (analisis jabatan), keterlambatan mengisi anjab pada aplikasi BKN Perencanaan, dan merekapitulasi absensi, kurangnya ketepatan waktu pegawai dari segi kehadiran dan penyelesaian pekerjaan,, kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, penataan ketatalaksanaan dalam proses dan prosedur kerja yang kurang jelas, pelayanan umum yang perlu di tingkatkan lagi, kurangnya kedisiplinan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, perlu di tingkatkan lagi kejujuran/keterbukaan sesama pegawai, lebih saling menghargai perbedaan pendapat terhadap sesama rekan kerja, kurangnya sikap kerja sama dalam ruang lingkup pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yaitu teknik yang menyangkut pengolahan data dengan menggunakan rumus-rumus atau teknik yang dapat diterapkan untuk menganalisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), analisis linear berganda, uji hipotesis statistika (uji parsial dan uji simultan), dan koefisien determinasi R<sup>2</sup> dengan menggunakan IBM SPSS.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan kuesioner yang berisi 3 variabel dan memiliki 33 item pertanyaan yang telah diisi oleh 42 responden pada penelitian ini. Salah satu cara untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yaitu dengan membanding besaran nilai r tabel dengan r hitung, dengan ketentuan jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item pertanyaan dapat dinyatakan valid sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka item pernyataan dapat dinyatakan tidak valid. Dan dapat dibuktikan bahwa Variabel Reformasi Birokrasi (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kinerja (Y) berdasarkan keseluruhan item pernyataan dapat dinyatakan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan selalu konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria variabel dinyatakan reliabel jika *Coronbach'Alpha* lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0.60.

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach'Alpha	Taraf Signifikan	Keterangan
Reformasi Birokrasi (X1)	0.782	0.60	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0.628	0.60	Reliabel
kinerja (Y)	0.666	0.60	Reliabel

*Sumber : data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)*

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas sebagaimana yang telah disajikan diketahui bahwa pengujian reliabilitas dari semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena *Cronbach'Alpha* lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0.60. maka variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Adapun beberapa asumsi klasik yang digunakan untuk menguji data pada penelitian ini yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedastisitas. Uji normalitas dinyatakan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0.5 atau  $0.200 > 0.5$  bahwa nilai residual telah terdistribusi secara normal, uji multikolinearitas tidak terjadi multikolinearitas antar variabel perbaharui, dan uji heterokedastisitas bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2 Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(constant)	6.369	4.508		1.413	.166
	Reformasi Birokrasi	.211	.080	.365	2.652	.012
	Budaya Kerja	.345	.106	.447	3.250	.002
Dependent Variable: Kinerja						

*Sumber : data diolah menggunakan SPSS 26 oleh peneliti (2024)*

Berdasarkan tabel diatas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Nilai a sebesar 6,369 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel reformasi birokrasi (X1) dan budaya kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,211 menunjukkan bahwa variabel Reformasi Birokrasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya setiap kenaikan satu satuan variabel reformasi birokrasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,211. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai  $\beta_2$  sebesar 0,345 menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel budaya kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,345, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.726 <sup>a</sup>	.528	.503	1.65728
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Reformasi Birokrasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel pengujian dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R Square) adalah 0,528 atau 52,8%, semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat pengaruh dari kedua variabel dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan bahwa 52,8% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh reformasi birokrasi dan budaya kerja. Sedangkan 48,2% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Uji t (Parsial)

Tabel 4 Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		t hitung	t tabel	Sig.
1	(Constant)	1.413		.166
	Reformasi Birokrasi	2.652	2.020	.012
	Budaya Kerja	3.250	2.020	.002

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 4 Maka hasil tersebut dapat diuraikan:

#### Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel reformasi birokrasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t reformasi birokrasi (X1) yaitu 0.012 < dari 0.05 dan nilai t hitung 2.652 > t tabel 2,020 maka Ho diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reformasi birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t Budaya Kerja (X2) yaitu 0.002 < dari 0.05 dan nilai t hitung 3.250 > t tabel 2,020 maka Ho diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji f (Simultan)

Tabel 5 Uji f (Simultan)

Model	F hitung	F tabel	sig
1 Regression	21.785	3,231	.000 <sup>b</sup>

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui Nilai F hitung yaitu 21.785 dan F tabel 3,231, sehingga diketahui F hitung 21.785 > F tabel 3,231 dan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel reformasi birokrasi (X1) dan budaya kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden menyatakan reformasi birokrasi Pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango berkategori sangat baik. Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango telah menerapkan dengan sangat baik setiap indikator seperti penataan kelembagaan, penataan ketatalaksanaan, penataan sumber daya manusia, dan pelayanan umum sebagai pengembangan kinerja pegawai sehingga pegawai merasa puas dengan adanya reformasi birokrasi pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango.

Hasil penelitian diperoleh bahwa reformasi birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango. Pengaruh positif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya reformasi birokrasi, maka akan meningkatkan kinerja.

Menjawab rumusan masalah yang pertama yang mengatakan bahwa tinjauan perumusan masalah reformasi birokrasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari Tabel yang menunjukkan bahwa reformasi birokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi t-test diperoleh t-hitung lebih besar dari nilai t table artinya variabel reformasi birokrasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dapat diterima.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa nilai rata-rata dari variabel budaya kerja yaitu dengan nilai presentase sangat baik, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berperan penting dalam kinerja pegawai. Melalui uji t, terbukti bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya budaya kerja, pegawai cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas mereka.

Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten bone bolango, budaya kerja seperti keterbukaan dan kerja sama memberikan dorongan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan mereka. Komunikasi yang terbuka dan adanya kerja sama yang baik merupakan ciri khas budaya kerja yang baik, memungkinkan aliran informasi yang efektif dan pemahaman yang lebih baik tentang peran masing-masing pegawai. Selain itu, budaya kerja yang mendorong kolaborasi dan kerja sama tim memperkuat ikatan antar pegawai, sehingga meningkatkan sinergi dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Secara keseluruhan, budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan keterampilan, dan peningkatan kinerja individu serta organisasi.

### **Pengaruh Reformasi Birokrasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reformasi birokrasi dan budaya kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango. Nilai uji F yang tinggi, menunjukkan bahwa kedua variabel reformasi birokrasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengungkapkan bahwa dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel reformasi birokrasi dan budaya kerja secara bersama-sama. Meskipun persentase ini tidak mencakup seluruh variabel, namun masih menunjukkan kontribusi yang substansial dari kedua faktor tersebut dalam pengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini menegaskan bahwa keberadaan sistem yang seimbang antara reformasi birokrasi dan penerapan budaya kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan instansi serta meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Reformasi birokrasi dan budaya kerja, meskipun memiliki peran yang berbeda, secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan transparan. Reformasi birokrasi

menyederhanakan prosedur, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengurangi hambatan struktural, sementara budaya kerja yang positif membangun motivasi, kolaborasi, dan keterlibatan pegawai. Ketika digabungkan, reformasi birokrasi dan budaya kerja yang baik memastikan bahwa pegawai memiliki alat, lingkungan, dan dorongan emosional yang diperlukan untuk bekerja secara efektif dan produktif. Penelitian di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango menunjukkan bahwa keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai uji F yang tinggi dan nilai signifikansi yang sangat rendah.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Reformasi birokrasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa reformasi birokrasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi t-test diperoleh t-hitung lebih besar dari nilai t tabel, dengan nilai signifikansi lebih kecil artinya variabel reformasi birokrasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan memberikan dampak positif terhadap kinerja di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya budaya kerja, pegawai cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas mereka.
3. Reformasi birokrasi dan budaya kerja secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai karena keduanya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan transparan, namun budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai karena reformasi birokrasi mencakup perubahan yang mendasar dalam organisasi yang langsung mempengaruhi kecekatan dalam bekerja, kedisiplinan, dan mampu menggunakan waktu dengan baik. Sebaliknya, reformasi birokrasi meskipun bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, telah menciptakan tantangan baru seperti kesulitan komunikasi, koordinasi, dan keterlambatan penyelesaian tugas.

## **REKOMENDASI**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepada Kepala Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango agar dapat lebih memperhatikan pegawainya. Mengontrol kinerja pegawainya dan dapat memberikan dampak yang baik bagi dinas secara keseluruhan dan pegawai secara khusus.
2. Kepada pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bone Bolango agar dapat selalu taat dan mempertahankan kedisiplinan dan kinerja serta tetap menjalin kerja sama yang baik antar tim kerja
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan reformasi birokrasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai agar hasil penelitiannya dapat lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks.Vol.4 No.1
- Devi, M. S. *Pengaruh Prestasi Kerja, Perilaku, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai* Pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember.
- Dr. Wehelmina Rumawas, S.Sos.,M.Si, *Sumber Daya Manusia*, (Manado: Unsrat Press, 2018), h 159
- Denison, Daniel R. 2000. *Corporate Cultur and Organizational Effectiveness*. New York: Jhon Wiley and Sons
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kusumawati, Reni Widya. "Analisis pengaruh budaya kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Pfluger Jember." Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember (2015): 1-10.

- Lestari, Yuni Dwi, And Senain Senain. "Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo." *Acton* 14.1 (2018): 55-67.
- Moron, Lidwina Mulinbota, Henrikus Herdi, And Yoseph Darius Purnama Rangga. "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala." *Jurnal Kompetitif* 12.1 (2023): 1-14.
- Mustafa, 2013. *Birokrasi Pemerintah*. Makasar: Alfabeta
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurhadijah. (2017). *Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara*. *Ejournal Administrasi Negara*, 5(1), 5476-4589
- Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd.,APU, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2017), h 415
- Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Yogyakarta: Alfabeta, 2018), h 440
- Radyasmita, Andika, And Sri Abidah Suryaningsih. "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo." *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam* 5.1 (2022): 120-129.